

Александр Байков

ПРАВО СУБЪЕКТОВ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА НА ИНФОРМАЦИЮ И ЕГО ЗАЩИТА - НОВЫЙ ИНСТИТУТ ТРУДОВОГО ПРАВА ЛАТВИИ

Abstract

THE RIGHT OF LABOUR LEGAL REGULATION SUBJECT TO INFORMATION AND ITS PROTECTION – NEW INSTITUTION OF LABOUR LAW IN LATVIA

The problematic of legal regulation of information relationships is connected to the information society foundation and development processes. It became a subject of scientific researches since 1970s. Well-developed information system in the labour process is one of the three labour life quality components. Information according its functional purpose is divided into mass, sectoral and professional one. In connection with this we can notice in the sectoral legal information structure its specific variety - the labour law information.

The labour law information is a specific kind of sectoral information, representing the list of necessary and sufficient data on the employee and employer, required to realize effectively individual and collective labour rights and obligations that are conceded to them and to each other in the case and order, provided by the acting legislation, and are the subject to protection, if in relation to these data a special legal regime is valid.

The national legislation vests all labour law subjects with the right to labour law information, which is envisaged by international legal acts of universal and regional level. In the article the kinds of labour legal information, which is one of the labour life quality components, are selected on the basis of the national legislation analysis. The above mentioned provides the reason to assert the origin and necessity to allocate in the labour law of Latvia a new institution – the right to information, the sub-institution of which is protection of employees' personal data.

The institution of employee's personal data protection in the labour law of Latvia is borrowed to the great extent from the rule-making and law enforcement practice of the industrially developed countries. However, till this moment, the norms of this institution are not grouped and systematised.

The protection of employees' personal data is ensured by the observance of demands for personal data processing, and also by measures of administrative, criminal, disciplinary and civil-legal responsibility.

Key words: labour law information, informing, consulting, employees' personal data, and protection of employees' personal data.

Хорошо развитая система информации в процессе труда по справедливому мнению японских специалистов является одним из трех компонентов качества трудовой жизни (Шлихтер 2004, № 2: 65).

Проблематика правового регулирования информационных отношений, связанная с процессами становления и развития информационного общества, стала предметом научных изысканий, начиная с 70-х годов XX века. В последние годы появились учебники по информационному праву (Копылов 2003; Тедеев 2005; Лапина, Ревин, Лапин 2004; Городов 1999; Рассолов 1999; Бачило 2001; Бачило, Лопатин, Федотов 2005; Informācijas un komunikāciju tiesības / Ulda Ķīņa redakcijā. I sējums. 2002; Informācijas un komunikāciju tiesības / Ulda Ķīņa redakcijā. II sējums. 2002). Опубликованы монографии, диссертационные исследования, посвященные анализу использования правовых средств в сети Интернет (Малахов 2001).

Принятие в разных странах законодательных актов, определявших правовой режим информационных ресурсов, стало своеобразной основой для обоснования

самостоятельной комплексной отрасли права – информационного права, в предмет которой, по мнению сторонников этой идеи, входят общественные отношения, связанные с правовым регулированием оборота информации, ее созданием, хранением, обработкой и использованием на основе коммуникационных технологий, ее защитой. Ими же, как представляется более чем оправданно, было замечено, что в определенных формах информация является элементом любых общественных отношений (Бачило, Лопатин, Федотов 2001: 93), да и сами правовые нормы – это, прежде всего, информация о возможном и должном поведении, о позитивных или негативных последствиях правомерного и, соответственно, неправомерного поведения., т.е. содержанием правовых норм является правовая информация (Кудрявцев 1981: 15 и далее). Учитывая более чем дискуссионный характер выдвинутой в свое время В.К.Райхером концепции комплексных отраслей права, заимствующих у ряда профилирующих отраслей часть их норм и обладающих собственным предметом, но не имеющих своего метода правового регулирования, представляется обоснованным говорить об информации лишь как объекте правового регулирования существующих традиционных отраслей права.

К исследованию информационных правоотношений в сфере труда первым обратился В.И.Савич (Савич 1986: 102 – 109). Его представление об «информации в трудовых правоотношениях» характеризуется максимально мыслимой широтой. В частности, он относил к информации элементы правового механизма реализации трудовых прав и обязанностей в предусмотренные законом сроки. Очевидно, что письменное предупреждение о расторжении трудового договора со стороны работника (ст.100 Трудового Закона: в дальнейшем - ТЗ) или работодателя (ст.ст 101, 103 ТЗ), доведение до сведения работника в письменном виде существа совершенного им правонарушения до объявления ему замечания или выговора (ч.2 ст.90 ТЗ), информирование или консультации при коллективном увольнении (ст.106 ТЗ) и др., представляющие собой элементы правового механизма реализации трудовых прав и обязанностей в предусмотренные законом сроки (сроки реализации прав и исполнения обязанностей), не могут быть по своей правовой природе отнесены к информационным ресурсам. Вместе с тем, по мнению В.И. Савича «информационное правоотношение можно определить как правоотношение, возникающее в рамках трудового правоотношения, и являющееся его составной частью, в которой одна сторона обязана осведомлять другую о предстоящем или наступившем юридическом факте» (Савич 1986: 197). Нельзя не согласиться с М.В. Лушниковой и А.М. Лушниковым, которые отметили, что по существу В.И.Савич, проявив определенную непоследовательность,

необоснованно сузил сферу функционирования информационных правоотношений, представляя их только в качестве элементарных правоотношений, входящих в состав единого трудового правоотношения (Лушникова, Лушников 2004: 42). Учитывая систему и структуру общественных отношений, входящих в предмет трудового права, ему следовало бы выделять информационные правоотношения и в составе правоотношений производных от трудового правоотношения. Тем более, что наряду с информацией индивидуального характера он говорит об информации, которая обеспечивает участие коллектива работников в управлении производством, о содержании принятых вышестоящими органами новых законодательных актов о труде и об изменениях действующего законодательства (Савич 1986: 115 - 116). При таком подходе очевидно было бы правильно информационные правоотношения, как элементарные правовые связи, выделять в качестве одного из элементов структуры единого сложного трудового правоотношения и, соответственно, структуры правоотношений производных от трудового.

В теории информационного права информация в зависимости от ее функционального назначения подразделяется на массовую, отраслевую и профессиональную. В этой связи нельзя не заметить в структуре отраслевой правовой информации ее специфической разновидности - трудовую информацию. Таковой Закон ЛР от 23 марта 2000 года «Об охране данных физических лиц» (Latvijas Vēstnesis, 123/124 (2034/2035), 06.04.2000.) признает любую информацию, относящуюся к идентифицированному или идентифицируемому физическому лицу. Вместе с тем, предметом правового регулирования данный закон называет фиксированную в любой форме (т.е. документированную) структурированную совокупность персональных (личных) данных, которая доступна при соблюдении соответствующих идентифицирующих личность критериев.

Информация в трудовом праве может быть подразделена по ряду оснований на соответствующие виды: (1) по степени организованности (документированная и недokumentированная (иная) информация); (2) по форме закрепления (информация в бумажной форме, информация на иных носителях (электронные и др., устная информация); (3) до степени доступности открытая (общедоступная) и ограниченная для доступа информация).

Ограниченная для доступа информация в трудовом праве может быть подразделена на следующие виды: (1) информация о работодателе (государственная, служебная, профессиональная и коммерческая тайна); (2) информация о работнике (персональные данные). Только ограниченная для доступа трудовая информация

подлежит правовой защите от разглашения. Трудовой договор может содержать условие о неразглашении, охраняемой законом тайны. Последнее является предметом договора о неразглашении конфиденциальной информации, который может заключаться между работником и работодателем.

В случае нарушения этого условия работник может быть привлечен к дисциплинарной, гражданско-правовой ответственности, административной, уголовной ответственности. Трудовой договор с работником после предупреждения работодателя может быть по данному основанию расторгнут. Лица, принимавшие участие в коллективных переговорах, не вправе разглашать полученные ими сведения, коль скоро они относятся к той или иной разновидности доверенной им для выполнения трудовых обязанностей ограниченной для доступа информации (тайны).

Трудоправовой информации, безусловно, должны быть присущи как общие, так и специальные (отраслевые) признаки правовой информации. Последние предопределены особым субъектным составом (о ком информация) и ее целевой направленностью (Лушникова, Лушников 2004: 43).

ТЗ, ряд иных законодательных и подзаконных нормативно-правовых актов наделяют субъектов как трудового, так и производных от него правоотношений информационными правами и обязанностями. К их числу можно отнести:

- 1) право работника на получение от работодателя исчерпывающей информации об условиях работы, о риске рабочей среды, о мерах охраны труда на предприятии в целом, на каждом рабочем месте и в отношении отдельных видов работы (ч.2 ст. 10 Закона ЛР от 20 июня 2001 года «Об охране труда» (Latvijas Vēstnesis, 105 (2492), 06.07. 2001.)), а также мерах, необходимых для оказания первой помощи, ограничения или ликвидации последствий аварий опасного оборудования, пожаротушения, эвакуации занятых и других лиц (ч.1 ст. 12 этого же закона), режиме рабочего времени и времени отдыха, которому корреспондирует соответствующая обязанность работодателя по информированию работников о закрепленных в действующем законодательстве о труде, локальных нормативно-правовых актах условиях труда (ч.7 ст.44, ч.6 ст.134 ТЗ).

В соответствии со ст. II-27 Хартии основных прав Европейского Союза работникам или их представителям должны на соответствующем уровне гарантироваться предоставление информации и проведение с ними консультаций заблаговременно в случаях и в соответствии с условиями, предусмотренными правом Союза, национальным законодательством и сложившейся в соответствующем государстве-члене ЕС правоприменительной практикой. Аналогичная норма

закреплена в ст.28 Хартии Европейского Союза об основных правах (2007 / С 303/01) (Кашкин 2009: 192 – 201). Это право предполагает возможность работников и их представителей на соответствующем уровне быть осведомленными о делах предприятия, а также право работников и их представителей быть выслушанными при принятии решений в случаях и на условиях предусмотренных правом ЕС, национальным законодательством и сложившейся в конкретном государстве-члене ЕС практики. При этом информация должна быть предоставлена, а соответствующие консультации проведены администрацией своевременно.

Порядок проведения информирования и консультаций на предприятиях в государствах-членах ЕС предусмотрен Директивой Европейского парламента и Совета 2002/14/ЕС от 11 марта 2002 г. об установлении общих положений об информировании и консультировании работников в Европейском сообществе (OV L 80, 23.3.2002., 29/34. lpp. Īpašais izdevums latviešu valodā: Nodaļa 05 Sējums 04 Lpp. 219 - 223). Данной Директивой устанавливаются минимальные стандарты реализации права на информирование и консультирование работников и применяются (в зависимости от усмотрения государства-члена) в отношении организаций численностью не менее 50 человек или экономической единицы численностью не менее 20 человек. Здесь же раскрывается содержание понятия «информирование», понимаемого как передача работодателем представителям работников данных в целях необходимого для них ознакомления с соответствующей проблемой и ее изучения, а также понятия «консультирование», интерпретируемого Директивой как обмен точками зрения или проведение диалога между работодателем и представителями работников.

Общие положения о проведении коллективных переговоров, а также примерные правила относительно информирования и консультаций работников установлены Директивой Совета 2001/86/ ЕС от 8 октября 2001 г. о дополнении статуса европейского акционерного общества правилами, регулирующими привлечение работников к управлению (OV L 294, 10.11.2001., 22./23. lpp. Īpašais izdevums latviešu valodā: Nodaļa 06 Sējums 04 Lpp.272 – 282) и Директивой Совета 2003/72/ЕС от 22 июля 2003 г. о дополнении статуса европейского кооперативного общества правилами, регулирующими привлечение работников к управлению (OV L 207, 18.8.2003., 25./26. lpp. Īpašais izdevums latviešu valodā: Nodaļa 05 Sējums 04 Lpp.338 – 349).

Консультациями охватываются вопросы, представляющие общий интерес для работников и работодателей, которые могут охватывать совместную аналитическую работу с целью нахождения решений, устраивающих обе стороны, предоставления государственным институциям мнения и рекомендаций, предложения помощи

организациям работников и работодателей в выработке и применении законодательства по вопросам, затрагивающим их интересы (О понятии, предмете, метода и процедурах осуществления консультаций см.: Трехсторонние консультации. Международные нормы труда. Женева, 2000);

- 2) право работодателя на получение от работника сведений, предусмотренных действующими нормативно-правовыми актами о труде (ч.3 ст.33, 35, 36 ТЗ), а также обязанность работодателя обеспечить неразглашение, полученных от работника конфиденциальных сведений и их защиту (ст.ст.38, 93 ТЗ);
- 3) обязанность работника не разглашать оказавшуюся в его распоряжении информацию и право работодателя требовать неразглашения, обеспечения сохранности и защиты конфиденциальной информации (государственная, служебная, коммерческая тайна), предоставленной им работнику для выполнения последним своих профессиональных обязанностей (ст.83 ТЗ) и, соответственно, право работодателя требовать от работника неразглашения сведений, составляющих коммерческую тайну работодателя;
- 4) обязанность работника незамедлительно информировать работодателя о препятствиях, неблагоприятно влияющих или способных неблагоприятно повлиять на обычный ход работы на предприятии, об угрозе возникновения убытков или о уже возникших убытках (ч.2 ст.81 ТЗ);
- 5) информационные права и обязанности работников (ч.4 ст.21, ТЗ), профсоюзов, представителей работников и работодателя в сфере социального партнерства (ч. 1 ст.10, ст. 24, ч.3 ст.33, ст.106 ТЗ);
- 6) информационные права лица перенимающего предприятие и обязанности лица, передающего предприятие (ч.3 ст.118, ст.120 ТЗ);
- 7) информационные права и обязанности институций государственного и общественного (профсоюзного) контроля за соблюдением трудового законодательства (ч.4 ст.106, ч.2 ст.110 ТЗ);
- 8) информационные права органов по рассмотрению трудовых споров: КТС, третейского суда и примирительно-посреднических органов: примирителя, примирительной комиссии, согласительной комиссии, медиатора (посредника).

Учитывая вышесказанное, трудовая информация может рассматриваться как перечень необходимых и достаточных сведений о работнике и работодателе, необходимых им для эффективной реализации предоставленных им индивидуальных и коллективных трудовых прав и обязанностей и предоставляемых друг другу в случаях и порядке предусмотренном действующим законодательством, и подлежащие правовой

защите от разглашения, если информация носит конфиденциальный характер (охраняемая законом тайна, персональные данные работника).

Информация о персональных данных работников и ее защита. В ст.12 Всеобщей декларации прав человека, утвержденной 10 декабря 1948 г. Генеральной Ассамблеей ООН отмечается, что никто не может подвергнуться произвольному вмешательству в его личную и семейную жизнь, произвольным посягательствам на честь и репутацию. Каждому человеку предоставляется право на защиту закона от такого вмешательства и таких посягательств. Ст.23 Декларации провозгласила право на труд, свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и защиту от безработицы. В контексте этих двух статей становится понятным, что и в трудовых отношениях личная и семейная жизнь, честь и достоинство человека пользуются защитой закона.

Немаловажное значение имеют ст.ст.8 и 10 Европейской Конвенции о защите прав человека и основных свобод (1950 г.), вступившая в силу для Латвии 13 июня 1997 года (Latvijas Vēstnesis,143/144 9858/859), 13.06.1997.; Ziņotājs, 14,24.07.1997.). Запрет на вмешательство в личную и семейную жизнь и незаконное посягательство на честь и репутацию закрепляется Международным пактом о гражданских и политических правах (1966 г.). Каждый человек имеет право на защиту от такого вмешательства и посягательств (ст.17). Эти положения нашли свое закрепление и дальнейшее развитие в целом ряде конвенций и рекомендаций МОТ, а также в актах других международных организаций. С 28 января 1981 года была открыта для подписания Конвенция Совета Европы «О защите личности в связи с автоматической обработкой персональных данных», вступившая в силу 1 октября 1985 года. 24 октября 1985 г. принимается Директива Европейского парламента и Совета Европы 95/46/ЕК «О защите физических лиц в условиях автоматической обработки данных и свободном обращении этих данных» (OV L 294, 10.11. 2001., 22./23. lpp. Īpašais izdevums latviešu valodā: Nodaļa 06 Sējums 04 Lpp.272 - 282. Данная Директива обязывает государства-члены обеспечить необходимое качество собираемой и обрабатываемой информации: сбор и обработка этой информации должны осуществляться в строгом соответствии с законом и только для определенных в нем целей. На государства-члены возлагается обязанность обеспечить гарантии защиты информации и создать для этого соответствующие контрольно-надзорные органы. Значительное внимание в Директиве отводится способам обеспечения конфиденциальности персональных данных и правилам трансграничной передачи информации (Киселев 2002: 132). Представляет интерес принятая 11 марта 1996 года Директива Европейского парламента и Совета

Европы 96/9/ЕК «О юридической защите баз данных» (OV L 207, 18.8.2003., 25./26. lpp. Īpašais izdevums latviešu valodā: Nodaļa 05 Sējums 04 Lpp.338 – 349), а также разработанный экспертами МОТ Кодекс практики о защите личных данных о работнике, распространение которого было одобрено Административным Советом МОТ в 1996 году.

Отдельные моменты защиты персональных данных работников, ориентированные на частные предприятия, предусматривались еще в ст.42 КЗоТ РСФСР, предусматривавшей запрет на включение в выдаваемые работникам документы каких-либо условных знаков, информирование других нанимателей об условиях, на которых они могут быть приняты на работу. В позднее принятых кодифицированных актах Союза ССР и союзных республик такого рода статья отсутствовала, хотя опосредовано персональные данные работников все же защищались.

Впервые специальный законодательный акт, направленный на защиту персональных данных был принят в 1970 году в германской земле Гессен. В 1983 году Конституционный суд Германии сформулирован право каждого лица на информационное самоопределение (Лушникова, Лушников 2006: 165). Чуть позже специальные нормы о защите персональных данных работников появились в Испании, Швейцарии, США, Норвегии, Канаде, Австралии и в других странах. Эта четко обозначившаяся тенденция нормотворческой деятельности индустриально-развитых стран дала основание И.Я.Киселеву, одному из первых ученых стран Восточной Европы, обратившего внимание на проблему защиты персональных данных работников, утверждать, что «...речь идет по сути, о новом праве работника в сфере труда и трудовых отношений – праве на конфиденциальность, праве не допускать вторжения работодателя в личную жизнь, в интимную сферу» (Киселев 1999: 131).

Институт защиты персональных данных работника в трудовом праве Латвии был в значительной мере заимствован из нормотворческой и правоприменительной практики индустриально-развитых стран. Вместе с тем следует отметить, что нормы этого института не сгруппированы и не выделены в действующем ТЗ в виде отдельной главы. Как представляется с таким положением можно мириться лишь до тех пор пока по данной проблеме не сформировалась правоприменительная практика.

Сбор и обработка информации о работнике, являющиеся важной составной частью работы по подбору персонала, дают возможность выбрать наиболее подходящего из числа имеющихся кандидатов на вакантное рабочее место, определить его пригодность (соответствие) предлагаемой работе. Попутно следует отметить, что

упоминаемое в ст.ст.33 и 36 ТЗ понятие «пригодность к работе» носит оценочный характер, которое законодатель не разъясняет, что, в свою очередь, может вызвать различные толкования.

Персональные данные работника в понимании Закона об «Об охране данных физических лиц» – это касающаяся конкретного работника информация, необходимая работодателю в связи возникновением и существованием трудовых отношений, что также по существу является оценочным понятием и в этой связи относимость и допустимость тех или иных сведений о работнике носит по меньшей мере полемичный характер. Полагаем, что персональные данные работника должны позволять идентифицировать его не как человека, а, прежде всего, как работника. Соответственно, это должна быть информация о профессиональной квалификации и опыте работы по соответствующей профессии, о его соответствии тем профессиональным и деловым качествам, которые предъявляет к работнику характер работы, конкретное рабочее место. Именно такой подход был в свое время воплощен в трудовом законодательстве Италии и Франции. Так, например, во французском законе от 31 декабря 1992 года об охране личного достоинства работника при найме на работу и в период действия трудового договора предусмотрено право работодателя при найме на работу требовать у работника предоставления информации с целью определения профессиональной квалификации нанимающегося лица. Запрашиваемая информация не должна касаться характера, особенностей личной и семейной жизни, его морального облика (Киселев 2003: 30). Эта информация носит конфиденциальный характер и в соответствии с требованиями Закона ЛР от 23 марта 2000 года «Об охране данных физических лиц» подлежит защите. Все государственные структуры и структуры самоуправлений, физические и юридические лица, которые производят или желают начать обработку личных данных, регистрируют ее в установленном настоящим Законом порядке (ч. 1 ст. 21.). Согласно ч.2 ст.21 данного Закона установленный настоящим Законом порядок регистрации не распространяется на обработку персональных данных для целей бухгалтерского учета и учета персонала. Требования к организации и защите системы обработки персональных данных регламентируются Законом ЛР от 2 мая 2002 года «Об государственных информационных системах», действующим, как следует из его наименования, в отношении государственных информационных систем (Latvijas Vēstnesis, 78 (2651), 22.05.2002.; Ziņotājs, 12, 27.06.2002.) и Правилами КМ ЛР № 40 от 30 января 2001 года «Обязательные технические и организационные требования к защите системы обработки личных данных» (Latvijas Vēstnesis, 19 92406), 02.02.2001.).

Составляющие эту информацию сведения (персональные данные) о работнике включают в себя: (1) полученные в процессе интервьюирования (устного или письменного опроса); (2) почерпнутые из документов, необходимых для подготовки проекта трудового договора; (3) о состоянии здоровья работника.

Констатация связи информации с трудовыми отношениями означает ограничение возможностей ее получения. Так, в соответствии с ст.96 Конституции ЛР каждый, в том числе и работник, имеет право на неприкосновенность частной жизни, а ст.99 устанавливается право всех лиц на свободу мысли, совести, религиозного убеждения. В ст.100 Конституции ЛР говорится о праве на свободу слова, включающую в себя право свободного получения, владения и распространения информации, выражения своих взглядов.

Из данных конституционных положений вытекает, что работодатель не вправе требовать от работника, получать от него или о нем информацию, передача которой не предусмотрена действующим законодательством. Очевидно, что таковыми следует считать сведения, которые действующим законодательством признаются прямой или косвенной дискриминацией, перечисленные в п.2 ст.33 ТЗ, а также ставшие ему известными сведения о состоянии здоровья работника (ст.36 ТЗ) и сведения, полученные от работника при поступлении на работу (ст.38 ТЗ). Это информация касающаяся:

- 1) беременности, кроме случая, когда предстоящая работа или занятие в период беременности невозможны;
- 2) семейного положения или брака;
- 3) наличия или отсутствия судимости, кроме случая, когда она приобретает существенное значение в отношении предстоящей работы;
- 4) религиозных убеждений или принадлежности к какой-либо религиозной конфессии;
- 5) принадлежности к какой-либо политической партии, профессиональному союзу работников или иной общественной организации;
- 6) национального или этнического происхождения.

Вряд ли можно утверждать, что данный перечень является исчерпывающим. Одновременно возникает вопрос об объеме запрашиваемой информации. Например, закон позволяет работодателю затребовать сведения о состоянии здоровья работника, но насколько они должны быть всесторонними и всеобъемлющими и насколько глубоко допустимо проверять достоверность этих сведений не ясно.

Наконец, ст. 6 Закона ЛР от 23 марта 2000 года «Об охране данных физических лиц» предусматривает право каждого физического лица на охрану своих персональных (личных) данных. По существу охрана и защита основных прав и свобод физических лиц, в особенности неприкосновенности частной жизни, в отношении обработки данных физического лица (в дальнейшем – персональные или личные данные) является целью данного Закона. Принятие вышеупомянутого закона в значительной мере обусловлено изменением отношения к правам человека, признанием его его прав высшей социальной ценностью и, соответственно, формирование по существу межотраслевого института защиты персональных данных личности осуществлялось под определяющим влиянием мирового и общеевропейского опыта их нормативной регламентации.

Полученные персональные данные работника обрабатываются работодателем. Обработка персональных данных означает их получение, хранение, комбинирование, передачу или иное другое использование, которая, конечно же, должна осуществляться в соответствии с требованиями действующего законодательства. В принципе все персональные данные должны быть получены от работника, хотя с согласия работника допускается получение необходимой информации и от других лиц.

Согласно ст.93 ТЗ работодатель вправе сведения о состоянии здоровья работника, его профессиональной подготовке использовать только в связи с проведением на предприятии организационных, технологических или социальных мероприятий. При этом работодатель обязан обеспечить доступ к вышеназванным сведениям только тем лицам, которые непосредственно заняты реализацией этих мероприятий.

Как известно, сущность того или иного правового явления проявляется в его принципах. Вопрос о принципах защиты персональных данных работников носит дискуссионный характер. Так, например, С.Ю.Головина считает, что таких принципа всего три: (1) конфиденциальность получаемых персональных данных; (2) максимальное ограничение доступа должностных и иных лиц работодателя, третьих лиц к персональным данным работника; (3) достоверность персональной информации (Молодцов, Головина 2003: 197 – 198). Представляется, что второй из вышеназванных принципов поглащается принципом конфиденциальности получаемых персональных данных (первым из вышеназванных принципов), поскольку конфиденциальность информации изначально предполагает ограничение круга лиц, имеющих к ней доступ. Одновременно представляется целесообразным дополнить систему этих принципов основными началами (положениями), предусмотренными Законом ЛР от 2 мая 2002

года «Об государственных информационных системах», на наш взгляд, представляющими собой принципы защиты персональных данных работников, к числу которых можно отнести: (1) целевой характер персональной информации; (2) свободный доступ работника к своим персональным данным; (3) гарантированность субъективных прав работников на защиту своих персональных данных, о которых писали, в частности, М.В.Лушникова и А.М. Лушников (Лушникова, Лушников 2006: 176 – 178).

В настоящее время защита персональных данных работников обеспечивается:

- 1) соблюдением требований ТЗ и Закона ЛР от 23 марта 2000 года «Об охране данных физических лиц» об обработке персональных данных (их получение, использование, хранение, передача);
- 2) мерами административной, уголовной, дисциплинарной и гражданско-правовой ответственности.

Так как информация о личных данных представляет собой разновидность личных нематериальных благ, ее защита осуществляется судом (ст.1732 Гражданского закона Латвийской Республики, в дальнейшем - ГЗ) способами, предусмотренными ГЗ и в частности, путем: (1) признания права; пресечения действий, нарушающих право; восстановления нарушенного права и др. Помимо этого потерпевший праве требовать возмещения морального вреда (ст. 2352а ГЗ).

Библиография

1. Starptautiskais pakts par pilsoniskajām un politiskajām tiesībām, 16.12.1966., stājies spēkā 23.03.1976. <http://www.humanrights.lv/doc/vispaar/pptpakc.htm>
2. Vispārējā cilvēktiesību deklarācija, Pieņemta un pasludināta ar Ģenerālās Asamblejas 1948. gada 10. decembra 217. A (III) rezolūciju // http://www.tiesibsargs.lv/lat/tiesibu_akti/ano_dokumenti/?doc=49
3. Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2002/14/EK (2002.gada 11 marts), ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklausišanai Eiropas Kopienā // OV L 80, 23. 3.2002., 29/34. lpp. Īpašais izdevums latviešu valodā: Nodaļa 05 Sējums 04 Lpp. 219 – 223
4. Padomes Direktīva 2001/86/EK (2001.gada 8.oktobris), ar ko papildina Eiropas uzņēmējdarbības statūtus darbinieku iesaistīšanas jomā // OV L 294, 10.11.2001., 22./23. lpp. Īpašais izdevums latviešu valodā: Nodaļa 06 Sējums 04 Lpp.272 - 282
5. Padomes Direktīva 2003/72/EK (2003.gada 22.jūlijs), ar ko papildina Eiropas Kooperatīvās sabiedrības statūtus darbinieku iesaistīšanas jomā // OV L 207, 18.8. 2003., 25./26. lpp. Īpašais izdevums latviešu valodā: Nodaļa 05 Sējums 04 Lpp.338 – 349
6. Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 95/46/EK (1995.gada 24.oktobris), par personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi un šādu datu brīvu apriti // OV L 294, 10.11. 2001., 22./23. lpp. Īpašais izdevums latviešu valodā: Nodaļa 06 Sējums 04 Lpp.272 - 282
7. Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 96/9/EK (1996.gada 11. marts), par datubāzu tiesisko aizsardzību // OV L 207, 18.8.2003., 25./26. lpp. Īpašais izdevums

latviešu valodā: Nodaļa 05 Sējums 04 Lpp.338 – 349

8. 04.06.1997. likums „Par 1950.gada 4.novembra Eiropas Cilvēka tiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvenciju un tās 1., 2., 4., 7. un 11. protokolu // Latvijas Vēstnesis, 143/144 (858/859), 13.06.1997.; Ziņotājs, 14, 24.07.1997. [stājas spēkā 13.06.1997.]
9. 28.01.1937. likums “Civillikums. Ceturtā daļa. SAISTĪBU TIESĪBAS “// Ziņotājs, 1, 14.01. 1993. [stājas spēkā 01.03.1993.] ar grozījumiem līdz 28.10.2010.
10. 20.06.2001. likums “Darba likums” // Latvijas Vēstnesis, 105 (2492), 06.07.2001. [stājas spēkā 01. 01.2002.] ar grozījumiem līdz 04.03.2010.
11. 20.06.2001. likums “Darba aizsardzības likums” // Latvijas Vēstnesis, 105 (2492), 06.07.2001.) [stājas spēkā 01.01.2002.] ar grozījumiem līdz 25.03.2010.
12. 23.03.2000. likums «Fizisko personu datu aizsardzības likums” // Latvijas Vēstnesis, 123/124 (2034/2035), 06.04.2000.) [stājas spēkā 20.04.2000.[ar grozījumiem līdz 06.05.2010.
13. 02.05.2002. likums “Valsts informācijas sistēmu likums” // Latvijas Vēstnesis, 78 (2651), 22.05.2002.; Ziņotājs, 12, 27.06.2002. [stājas spēkā 05.06.2002.] ar grozījumiem līdz 16.12.2010.
14. 30.01.2001. MK noteikumi Nr. 40 “Personas datu apstrādes sistēmas aizsardzības obligātās tehniskās un organizatoriskās prasības” // Latvijas Vēstnesis, 19 92406), 02.02.2001. [stājas spēkā 03.02.2001.] ar grozījumiem līdz 28.08.2007.
15. *Informācijas un komunikāciju tiesības* / Ulda Ķīņa redakcijā. I sējums (2002). Rīga: Biznesa augstskola “Turība”
16. *Informācijas un komunikāciju tiesības* / Ulda Ķīņa redakcijā. II sējums (2002). Rīga: Biznesa augstskola “Turība”
17. Копылов В.А. (2003) *Информационное право: вопросы теории и практики*. Москва: Юристъ
18. Тедеев А.А. (2005) *Информационное право: Учебник*. Москва: Изд-во Эксмо
19. Лапина М.А., Ревин А.Г., Лапин В.И. (2004) *Информационное право: Учебное пособие* / Под ред. проф. И.Ш. Кисляханова. Москва: ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право
20. Городов О.А. (2007) *Информационное право: учебное пособие*. Москва: ТК Велби, Изд-во Проспект
21. Рассолов М.М. (1999) *Информационное право: учебное пособие*. Москва: Юристъ
22. Бачило И.Л. (2001) *Информационное право: основы практической информатики*. Учебное пособие. Москва: Издание Тихомирова М.Ю.
23. Бачило И.Л., Лопатин В.Н., Федотов М.А. (2005) *Информационное право: Учебник* / Под ред. акад. РАН Б.Н, Топорнина. 2-е изд. с изм. и доп. Санкт-Петербург: Издательство Р. Асланова «Юридический центр Пресс»
24. Кашкин Ю.С. (2009) *Трудовое право Европейского Союза*. Москва: Волтерс Клувер
25. Киселев И.Я. (2003) *Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество)*. Москва: ЗАО «Бизнес-школа»
26. Киселев И.Я. (1999) *Сравнительное и международное трудовое право*. Москва: Дело
27. Кудрявцев Ю.В. (1981) *Нормы права как социальная информация*. Москва: Юридическая литература
28. Лушникова М.В., Лушников А.М. (2004) *Право на информацию субъектов трудового права // Государство и право. № 6: 42 – 48*
29. Малахов С.В. (2001) *Гражданско-правовое регулирование отношений в глобальной компьютерной сети интернет*: Автореф. дис....канд.юрид.наук. Москва

30. Молодцов М.В., Головина С.Ю. (2003) *Трудовое право России*. Москва: НОРМА
31. Савич В.И. (1986) *Управление трудом и трудовое право*. Томск: ТГУ
32. *Трехсторонние консультации. Международные нормы труда* (2000). Женева: Международное бюро труда
33. Шлихтер А.А. (2004) Новые методы организации производства и стимулирования труда на предприятиях США, Японии и западноевропейских стран // *Труд за рубежом*. № 1: 61 - 80